

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Sistem Pendukung Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses pemilihan alternatif tindakan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Pengambilan keputusan dilakukan dengan pendekatan sistematis terhadap permasalahan melalui proses pengumpulan data menjadi informasi serta ditambah dengan faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan. Istilah SPK mengacu pada suatu sistem yang memanfaatkan dukungan komputer dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Turban mendefinisikan Sistem Pendukung Keputusan merupakan suatu sistem informasi yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapinya (Turban, 2011). Menurut Keen dan Scoot Morton Sistem Pendukung Keputusan merupakan penggabungan sumber – sumber kecerdasan individu dengan kemampuan komponen untuk memperbaiki kualitas keputusan. Sistem Pendukung Keputusan juga merupakan sistem informasi berbasis komputer untuk manajemen pengambilan keputusan yang menangani masalah – masalah semi struktur. Menurut Alter dalam Kusri (2007:15) menyimpulkan bahwa “DSS merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan, dan pemanipulasian data.

#### 2.2. Metode Profile Matching

Menurut Kusri (2007:53) berpendapat bahwa “Maksud dari pencocokan profil (*profile matching*) adalah sebuah mekanisme pengambilan keputusan dengan mengasumsikan bahwa terdapat tingkat variabel prediktor yang ideal yang harus dimiliki oleh pelamar, bukannya tingkat minimal yang harus dipenuhi atau dilewati”. *Profile Matching* merupakan suatu proses yang sangat penting dalam manajemen SDM dimana terlebih dahulu ditentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Kompetensi/kemampuan tersebut haruslah dapat dipenuhi oleh pemegang atau calon pemegang jabatan. (Rahma, 2003 : 101). Untuk menganalisis kinerja karyawan yang sesuai dengan jabatan tertentu dilakukan dengan metode *profile matching*, dimana dalam proses ini terlebih dahulu kita menentukan kompetensi (kemampuan) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Dalam proses *profile matching* secara garis besar merupakan proses membandingkan antara kompetensi individu ke dalam kompetensi jabatan sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga *gap*), Persyaratan wajib karyawan untuk

menjadi kandidat yang akan diajukan kinerjanya untuk dipilih besaran tunjangan mana yang memenuhi kriteria adalah dimana hasil point kerja harus memenuhi syarat wajib, dan syarat tersebut adalah hasil point harus di atas 3, point tersebut dapat dilihat melalui hasil kinerjanya selama bekerja di perusahaan tersebut, dan untuk lebih jelasnya kriteria point dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. hasil kinerja sangat tidak memuaskan
2. hasil kinerja tidak memuaskan
3. hasil kinerja cukup memuaskan
4. hasil kinerja memuaskan
5. hasil kinerja sangat memuaskan

(Turban dan Aronson,1995).

Setelah proses pemilihan kandidat, proses berikutnya adalah menentukan kandidat mana yang paling cocok menduduki jabatan yang diajukan oleh perusahaan. Dalam kasus ini penulis menggunakan perhitungan pemetaan gap kompetensi dimana yang dimaksud dengan gap disini adalah beda antara profil jabatan dengan profil karyawan atau dapat ditunjukkan pada rumus di bawah ini (Turban dan Aronson,1995) :

$$\text{Gap} = \text{Profil Karyawan} - \text{Profile Jabatan}$$

### 2.3. Website

Website adalah sekumpulan halaman yang terdiri dari beberapa laman yang berisi informasi dalam bentuk data digital baik berupa text, gambar, video, audio, dan animasi lainnya yang disediakan menggunakan jalur internet. Website juga dapat diartikan sebagai halaman-halaman yang ditampilkan oleh *browser* seperti Mozilla Firefox, Google Chrome atau lainnya yang berisi informasi. (Rohi Adulloh,2016) Menurut Fristanto (2014:37), “Website merupakan media penyampaian informasi atau sebagai media promosi yang efektif dan efisien, yang dapat dijelajah dimanapun selama tersambung ke jaringan internet”. Menurut Taufik Ginanjar (2014:5), “website adalah rangkaian atau sejumlah halaman di internet yang memiliki topik saling terkait untuk mempresentasikan suatu informasi”. Menurut Pontoh dan Lumenta (2016:25), “website adalah sering juga disebut web, dapat diartikan suatu kumpulan-kumpulan halaman yang menampilkan berbagai macam informasi teks, data, gambar diam ataupun bergerak, data animasi, suara, video maupun gabungan dari semuanya, baik itu yang bersifat statis maupun yang dinamis, yang

dimana membentuk satu rangkaian bangunan yang saling berkaitan dimana masing-masing dihubungkan dengan jaringan halaman atau hyperlink". Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa web merupakan layanan yang dapat oleh pemakai komputer terhubung ke internet, baik berupa teks, gambar, suara maupun video yang interaktif dan mempunyai kelebihan untuk menghubungkan (link) satu dokumen dengan dokumen lainnya (hypertext) yang dapat diakses melalui sebuah browser.

## **2.4. Tenaga Harian Lepas**

Dalam peranan pegawai Tenaga Harian Lepas atau biasa disebut dengan Honorer, berdasarkan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 peranan tenaga honorer yang diimplementasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas – tugas pemerintah dan pelayanan (Dora, 2020).

### **2.4.1. Uraian Tugas Harian Lepas**

Peranan harian lepas dibutuhkan disetiap instansi Pemerintah baik itu Pemerintah Daerah atau Pemerintah Pusat, setiap harian lepas memiliki tugas dan fungsi membantu tugas – tugas Aparatur Sipil Negara kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

## 2.5. Pegawai Negeri Sipil / Aparatur Sipil Negara

Pegawai Negeri Sipil, Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “Negeri” berarti Negara atau Pemerintah, maka arti dari Pegawai Negeri adalah Pegawai yang bekerja pada pemerintah atau Negara. Menurut Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang 4 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan

## 2.6. Permodelan Metode Profile Matching

Di dalam metode *profile matching* kita dituntut untuk menghitung 2 faktor utama yaitu *core factor* dan *secondary factor*, selain menghitung 2 faktor utama ada 2 faktor lagi yang disebut *sub factor* / faktor pendukung jadi total yang dihitung adalah 2 faktor utama dan 2 faktor pendukung.

### 2.6.1. Rumus Core Factor

Perhitungan *core factor* digunakan untuk mengetahui bobot pada karyawan dengan menggunakan rumus yang tertera pada Persamaan 1 dibawah ini :

Persamaan 1

$$N_{cf} = \frac{\sum Nc(i,s,p)}{\sum Ic}$$

Rumus menghitung *Core Factor*

Keterangan :

1. NCF : Nilai rata-rata *core factor*
2. NC(i,s,p) : Jumlah total nilai core factor (kecerdasan,sikap kerja, perilaku)
3. IC : Jumlah *Item core factor*

### 2.6.2. Rumus *Secondary Factor*

Selain perhitungan *core factor* terdapat perhitungan kedua yang disebut *secondary factor* yang sama digunakan untuk mengetahui bobot pada karyawan dengan menggunakan rumus yang tertera pada gambar 6 dibawah ini :

Persamaan 2

$$N_{sf} = \frac{\sum Ns(i,s,p)}{\sum Is}$$

Rumus *Secondary Factor*

Keterangan :

1. NSF : Nilai rata-rata secondary factor
2. NS(i,s,p) : Jumlah total nilai secondary factor (kecerdasan, sikap kerja, perilaku)
3. IS : Jumlah Item secondary factor

#### a. Pemetaan GAP Kompetensi

Menetapkan variable – variable yang akan dipakai point penilaian karyawan terhadap jabatan merupakan langkah pertama dalam metode *profile matching*.

#### b. Penentuan Bobot Nilai GAP

Setelah diperoleh dari nilai pemetaan GAP Kompetensi pada masing – masing karyawan maka setiap profil karyawan diberi bobot nilai berdasarkan nilai berdasarkan patokan tabel bobot nilai *gap*. Setiap karyawan akan memperoleh bobot nilai yang tertuang pada tabel yang tersedia.

#### c. Perhitungan dan Pengelompokan *Core Factor* dan *Secondary Factor*

Dalam perhitungan *core factor* dan *secondary factor* untuk tiap kriteria, dengan terlebih dahulu menentukan sub-aspek *core factor* dari tiap kriteria dan *secondary factor* tiap kriteria. Setelah melakukan penentuan, maka *core*

*factor* dan *secondary factor* dijumlahkan sesuai rumus dan di peroleh hasilnya.

#### **d. Perhitungan Nilai Total**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari kriteria – kriteria pada tahapan sebelumnya, selanjutnya menghitung nilai total berdasarkan persentase dari *core* dan *secondary* yang diprediksi dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja setiap profil. Dalam menghitung nilai total dari *core* dan *secondary* harus menentukan presentase yang diinputkan yaitu *core factor* 60% dan *secondary factor* 40%. Selanjutnya nilai *core* dan *secondary* ditambahkan sesuai rumus.

### **2.6.3. Database Profile Matching**

Menurut (Hesananda et al., 2017), Database ialah suatu wadah untuk menampung sebuah data yang ada pada sebuah sistem. Database juga bias diartikan sebagai kumpulan data. Database juga biasa dikenal formal dan tegas. Database juga bias diartikan dengan kumpulan data yang terintegrasi yang dapat dimanipulasi, diambil dan dicari secara cepat. Didalam profile matching ada beberapa aspek untuk di masukkan kedalam database.

Beberapa database yang di input antara lain, data karyawan dimana database karyawan yang diangkat sebanyak 45 pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) yang di hitung. Rubik penilaian dari pegawai yang dihitung adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Range Nilai untuk perhitungan Pegawai**

Uraian	Nilai
Sangat Baik	5
Baik	4
Sedang	3
Buruk	2
Sangat Buruk	1

Setelah di ketahui rubik nilai / range nilai pada data pegawai yang dihitung maka pegawai yang akan dihitung pada metode *profile matching* adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Tabel Data Pegawai**

No	ID Pegawai	Data Pegawai
1	1940	Ifha
2	1955	Fitri
3	1964	Fahim
4	1997	Malik
5	1925	Udin
6	1934	Fajar
7	1647	Pipit
8	1884	Sulik
9	1667	Hadi
10	1888	Erna
11	1669	Nur
12	1879	Hidayat
13	1903	Afthor
14	1697	Zahro
15	1990	Trisma
16	1636	Purwaningsih
17	1781	Sakina
18	1788	Isqitomah
19	1894	Fikri
20	1872	Ninis
21	1699	Lia
22	1806	Monic
23	1904	Ragil
24	1662	Asadin
25	1604	Aan
26	1887	Yayuk
27	1999	Muniro

28	1780	Hernowo
29	1743	Rokimah
30	1766	Endah
31	1823	Warni
32	1806	Himmatul
33	1699	Uswatun
34	1778	Elys
35	1706	Facthur
36	1809	Iwan
37	1880	Kemi
38	1888	Dani
39	1909	Ainul
40	1936	Faiqoh
41	1918	Citra
42	1660	Nano
43	1667	Cusniah
44	1964	Fauzi
45	1873	Ahmad



### **Langkah – langkah pada metode *profile matching***

Menurut Kusriani (Kusriani, 2007) terdapat 5 langkah perhitungan yang digunakan dalam metode *profile matching*. diantaranya :

**a. Menentukan Variable**

Dalam metode *profile matching* langkah pertama yang dilakukan adalah menetapkan variabel – variable yang kemudian digunakan sebagai skor penilaian karyawan terhadap aspek penilaian.

**b. Menentukan Aspek Penilaian**

Aspek yang dinilai merupakan standar yang ditetapkan oleh Dinas untuk setiap sub faktor yang dianalisis.

**c. Menghitung Hasil Pemetaan Gap Kompetensi**

Gap adalah selisih antara nilai aspek dengan nilai target yang dihitung untuk menentukan nilai setiap karyawan. Rumus yang digunakan untuk menghitung GAP kompetensi adalah :

$$\text{GAP} = \text{Profile Karyawan} - \text{Aspek}$$

Setelah diperoleh hasil tiap GAP pada karyawan, maka setiap perhitungan diberikan bobot skor sesuai pada tabel bobot.

**d. Menghitung dan mengelompokan *core factor* dan *secondary factor***

*Core factor* merupakan sub faktor yang paling menonjol atau sangat dibutuhkan untuk menghitung suatu aspek yang kegunaanya bisa menilai optimisasi pekerjaan. Sedangkan untuk *secondary factor*

merupakan sub faktor pelengkap guna menambah perhitungan pada nilai *core factor*.

Perhitungan *core factor* dapat ditunjukkan pada rumus :

Persamaan 3

$$NCF = \frac{JumlahNC}{JumlahIC}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata – rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai pada *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

Perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus :

Persamaan 4

$$NSF = \frac{JumlahNS}{JumlahIS}$$

Keterangan :

NSF : Nilai rata – rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai pada *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

**e. Menghitung Nilai Total Tiap Aspek**

Berdasarkan hasil perhitungan dari setiap aspek tersebut selanjutnya diperoleh nilai total dengan dasar persentase dari *core factor* dan *secondary factor* yang dihitung untuk tiap – tiap karyawan. Rumus perhitungan pada nilai total tiap aspek sebagai berikut:

Perhitungan *secondary factor* dapat ditunjukkan pada rumus :

Persamaan 5

$$\text{Nilai Total} = x \% \text{ NCF} + x \% \text{ NSF}$$

Keterangan :

NCF : Nilai rata-rata core factor

NSF : Nilai rata-rata secondary factor

X : Prestase core factor dan secondary factor

**f. Menghitung Hasil Akhir (Rangking)**

Hasil yang diperoleh dari nilai total dari perhitungan aspek yang digunakan untuk mengetahui nilai bobot. Penetapan rangking berdasarkan pada hasil perhitungan tertentu. Rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai akhir untuk perangkingan adalah :

Persamaan 6

$$HA = (X)\% N1 + (X)\% N2 + (X)\% N3 + (X)\%N4 + \dots$$

Keterangan :

HA : Hasil Akhir

N1 : Nilai Total Aspek 1

N2 : Nilai Total Aspek 2

N3 : Nilai Total Aspek 3

N4 : Nilai Total Aspek 4

(X)% : Persentase nilai hasil akhir dengan total 100%

**2.7. Penelitian Sebelumnya**

Sistem yang terdapat dalam metode *profile matching*. Berupa menghitung dari sesuai dengan GAP analisis untuk membuat sistem pendukung keputusan untuk memberikan rekomendasi kompetisi yang sesuai. (Agung & Sumbogo, 2018)

**Tabel 2.3 Tabel Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Author	Judul	Tahun	Intisari
1.	Agung Jasuma dan Sumbogo Wisnu	Pemanfaatan Database Sekolah Abc Untuk Profile Matching Rekomendasi Kompetisi Bagi Siswa	2018	Era revolusi industri 4.0 ditandai dengan gencarnya pemanfaatan teknologi informasi dalam berbagai kegiatan. Salah satu fokus dalam era industri 4.0 adalah pemanfaatan kecerdasan buatan dalam hal menyelesaikan masalah dan menjalankan kegiatan yang sering dilakukan. Dalam penelitian ini penulis berfokus untuk menyelesaikan masalah pada salah satu kegiatan yakni dalam hal pendidikan. Masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan keaktifan siswa dalam mengikuti kompetisi, dengan memanfaatkan kecerdasan buatan serta pengembangan database untuk menangani perpindahan dari mading manual ke suatu platform. Kecerdasan buatan yang dimaksud adalah DSS untuk memberikan rekomendasi kompetisi yang sesuai minat

				<p>siswa dengan memanfaatkan data yang ada pada database sekolah. Metode yang digunakan untuk memberikan rekomendasi adalah GAP dengan mencocokkan minat siswa dan informasi kompetisi yang ada pada mading. Dalam penerapan metode GAP terdapat 4 indikator yang dijadikan acuan atau bobot, yakni kegiatan tambahan siswa, jenis buku yang dipinjam siswa, nilai sekolah yang sesuai dengan jenis mading, dan kompetisi yang pernah diikuti. Berdasarkan prototype yang dirancang dan pengujian dengan beberapa siswa, penelitian ini menghasilkan 15/20 hasil rekomendasi yang sesuai dengan minat siswa, dengan tingkat presentasi 75%.</p>
2.	Petrus Heronimus	Implementasi Prinsip Profesionalisme Dalam Pengangkatan Pejabat Struktural Di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil Di Kota Yogyakarta	2015	Penerapan Prinsip Profesionalisme Dalam Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Kota Yogyakarta". Permasalahan hukum dari penulisan

			<p>hukum ini adalah bagaimana implementasinya asas profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural pada pegawai negeri sipil lingkungan di kota Yogyakarta. Tujuan dari penulisan hukum ini adalah untuk mengetahui penerapan asas profesionalisme dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan sipil lingkungan PNS di kota Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian hukum empiris. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah metode kualitatif. Hasil penulisan hukum ini dapat disimpulkan bersifat struktural pengangkatan pejabat di lingkungan pegawai negeri sipil di kota Yogyakarta adalah belum sepenuhnya berjalan dengan baik, karena masih terdapat indikator-indikator yang belum berjalan dengan baik diterapkan dengan benar.</p>
--	--	--	--

3.	Niina Karina	Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai Menggunakan Metode Profile Matching Pada Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten Oku Timur	2018	Sistem pendukung keputusan Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai ini dilatar belakangi berdasarkan salah satu kendala yang di hadapi oleh Pihak Kantor Camat Desa Cempaka Kabupaten OKU Timur yaitu sulit menentukan pegawai yang memang berhak naik jabatan KASI dan Ka.Subag karena pihak Kantor Camat harus menverifikasi data yang akan membutuhkan waktu lama, dan harus menilai pegawai berdasarkan kriteria yang telah ada, sehingga sering terjadi keterlambatan perhitungan nilai pegawai. Sistem Pendukung Keputusan dalam penilaian kenaikan jabatan pegawai ini sangat diperlukan agar pegawai ini benar-benar naik jabatan oleh nilai yang diperolehnya. Adapun aspek kriteria dalam Penilaian Kenaikan Jabatan Pegawai yaitu : Aspek Perilaku Kerja, sikap kerja, dan intelektual. Profile Matching merupakan salah satu metode yang dapat
----	--------------	--	------	---

				<p>digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan metode Profile Matching mampu memberikan penilaian secara fleksibel dan tepat. Metode Profile Matching juga dapat memperluas pengambilan keputusan dalam memproses data atau informasi untuk pengambilan keputusan. Pada sistem pendukung keputusan ini menggunakan bahasa Pemrograman PHP, Data Flow Diagram (DFD) dan MySQL. Sistem ini dapat tim penilai Kantor Camat Desa Cempaka dalam mengelola data nilai pegawai.</p>
4.	Fira Mulidya	Metode Profile Matching Untuk Sistem Prndukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) . Tbk	2016	<p>STMIK WIdya Cipta Dharma dengan Abstrak : Metode Profile Matching merupakan salah satu metode yang dapat diterapkan pada sistem pendukung keputusan ini. Konsep utama dari metode ini adalah merupakan proses membandingkan antara nilai data aktual dari suatu profile yang akan dinilai dengan</p>



				<p>nilai profil yang diharapkan, sehingga dapat diketahui perbedaan kompetensinya (disebut juga gap), semakin kecil gap yang dihasilkan maka bobot nilainya semakin besar.</p>
5.	Tuti Haryanti	<p>Penerapan Metode Profile Matching Untuk Sistem Pendukung Keputusan Kandidat Karyawan Terbaik</p>	2018	<p>Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik pada perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi dalam menentukan kandidat karyawan terbaik salah satunya adalah penilaian tidak objektif karena tidak memiliki standar penilaian, tidak adanya transparansi terhadap kriteria dan bobot penilaian sehingga terkadang memunculkan pertanyaan dan ketidakjelasan, hal ini akan mengganggu stabilitas kerja perusahaan tersebut. Diadakannya penelitian ini bertujuan untuk membantu pengambil keputusan memilih kandidat karyawan terbaik. Untuk itu</p>

				<p>dibutuhkan sistem pendukung keputusan untuk membantu pengambilan keputusan. Para karyawan dinilai dari aspek produktifitas, kualitas, kerja sama, inisiatif dan kehadiran Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Profile Matching. Hasil dari penelitian diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam proses pemilihan karyawan terbaik agar lebih objektif. Dengan menerapkan SPK juga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengambilan keputusan</p>
6.	Devi Witasari dan Yuwan Jumaryadi	Aplikasi Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Metode Simple Additive Weighting (Studi Kasus Citra Widya Teknik)	2020	<p>Aplikasi Pemilihan Karyawan Terbaik merupakan bagian dari Sistem Pendukung Keputusan. dalam evaluasi kinerja dan pemilihan karyawan terbaik masih menggunakan sistem pengamatan, yang tentunya hal ini membutuhkan waktu lama serta penilaian menjadi kurang objektif. Penilaian ini</p>

				<p>memiliki 4 kriteria :  Tanggung Jawab,  Pengetahuan Pekerjaan,  Kerjasama, Kualitas  Pekerjaan dengan  menggunakan metode  Simple Additive Weighting  (SAW). Metode penelitian  yang digunakan dalam  penelitian ini adalah  wawancara, observasi dan  studi literatur. Metode  pengembangan sistem  menggunakan metode  Waterfall, dan aplikasi  dirancang menggunakan  bahasa pemrograman PHP  dan database MySQL.</p>
7.	Mega Fidia Penta , Fernando B Siahana , Sulaeman Hadi Sukmana	Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode SAW pada PT. Kujang Sakti Anugrah	2019	<p>Persaingan antar perusahaan adalah hal yang wajar dalam berlomba - lomba meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Persaingan ini mengakibatkan setiap perusahaan harus terus menerus melakukan perbaikan serta meningkatkan kualitas karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui</p>

				prestasi yang hendak dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya
8.	Fran's Dwi Saputra Atmanagara, Rekyan Regasari Mardi Putri , Sutrisno	Implementasi Metode Profile Matching untuk Seleksi Penerimaan Anggota Asisten Praktikum (Studi Kasus : Laboratorium Pembelajaran Kelompok Praktikum Basis Data FILKOM)	2017	Praktikum merupakan metode pembelajaran yang ditunjukkan kepada peserta didik untuk lebih memahami tentang materi pembelajaran yang terkait. Dengan kegiatan praktikum diharapkan peserta didik dapat lebih eksplorasi tentang materi yang dipelajari. Salah satu faktor agar peserta didik bisa mengikuti kegiatan praktikum dengan baik yaitu dengan bimbingan seorang asisten praktikum yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Proses seleksi pada saat penerimaan anggota asisten praktikum sangat dibutuhkan untuk mencari SDM asisten praktikum yang berkualitas. Penerimaan anggota asisten

				<p>praktikum diharapkan tidak subjektif agar kualitas SDM asisten praktikum yang diperoleh dapat sesuai dengan harapan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan dan lebih mudah menjalankan tugas sebagai anggota asisten praktikum.</p>
9.	<p>Mervin Angeline, Feriani Astuti</p>	<p>Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching</p>	2018	<p>Penilaian kinerja karyawan biasanya dilakukan secara subjektif. Ini menjadi masalah bagi perusahaan, karena dalam penilaian yang dilakukan secara manual, hasil penilaian yang didapatkan bersifat subjektif. Permasalahan ini dapat diselesaikan dengan membangun sebuah aplikasi Sistem Pendukung Keputusan (SPK) menggunakan metode Profile Matching. Pada penelitian ini, Profile Matching digunakan untuk memberikan rekomendasi berupa karyawan terbaik berdasarkan peringkat</p>
10.	<p>Muhammad Danu Damara, Sariyun Naja Anwar</p>	<p>Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Profil Matching Untuk Seleksi Pemain</p>	2020	<p>Seleksi pemain futsal adalah salah satu cara untuk mendapatkan pemain berkualitas yang diinginkan.</p>

		Futsal (Studi Kasus Di Asosiasi Futsal Kota U-19 Jepara)		Penelitian ini bertujuan untuk membantu tim pelatih dalam menyeleksi pemain futsal dengan merancang sistem pendukung keputusan. Metode yang digunakan yaitu Profile Matching, secara umum kerja dari metode ini yaitu membandingkan selisih nilai antara profil pemain dengan profil yang diinginkan.
11.	Firdaus Idam, Agus Junaidi, Popon Handayani	Pemilihan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Profile Matching Pada PT. Surindo Murni Agung	2019	Penentuan karyawan terbaik di PT.Surindo Murni Agung Jakarta. Terdapat beberapa faktor kriteria dalam pengambilan keputusan sehingga mendapatkan keputusan yang tepat. Kriteria nya adalah sikap kerja, kepribadian, dan tanggung jawab. Pada saat ini proses penilaian kinerja karyawan di PT.Surindo Murni Agung belum ada sehingga tidak dapat menentukan keputusan karyawan terbaik pada PT.Surindo Murni Agung Jakarta. Untuk Itu sistem pendukung keputusan (SPK) sangat membantu dalam hal pengambilan keputusan

				yang dibuat, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode <i>profile matching</i> .
12.	Destiawan Saputra	Analisis Upah Harian Lepas Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Study) Pada Pekerja Petik Cabai Di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)	2022	Praktek upah mengupah yang dilakukan di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu, yaitu pengupahan yang sudah biasa dilakukan dalam petik cabai, dimana pemilik lahan cabai atau majikan meminta tolong kepada pekerja atau buruh tani untuk memanen cabai di lahannya. Pemberian upah kepada pekerja harian lepas petik cabai berdasarkan kebiasaan atau umumnya yang di berikan pemilik lahan dalam mempekerjakan pekerja atau buruh tani
13.	Sindi Febriani	Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik Dengan Membandingkan Metode <i>Simple Addictive Weighting</i> (SAW) dan <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP) (Studi Kasus : PT. Pos Indonesia (Persero) Tangerang)	2020	PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pos. dalam hal ini meningkatkan kinerja karyawannya, PT. Pos Indonesia Tangerang melakukan penilaian

				<p>karyawannya. Karyawan dengan hasil penilaian tertinggi yang merupakan karyawan terbaik. Namun dalam proses penilaian sering mengalami penundaan, hal ini dikarenakan penilaian manual membutuhkan waktu yang lebih lama dan adanya <i>human error</i>.</p>
14.	Yesni Malau	Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Kategori Promosi Produk Menggunakan Metode Profile Matching (Studi Kasus : Minimarket)	2020	<p>perusahaan Distributor secara berkala akan melakukan kegiatan promosi produk di beberapa outlet yang bekerjasama dengan mereka, kendala yang sering ditemui adalah pemberian promosi masih belum tepat sasaran sehingga belum bisa menarik minat pembeli, hal ini akan menjadikan tujuan utama perusahaan dalam mengadakan promosi guna meningkatkan volume dan omset penjualan masih belum sepenuhnya tercapai. Penelitian ini bertujuan memberikan solusi kepada perusahaan dalam mengambil keputusan pemilihan kategori promosi produk dengan</p>



				menggunakan metode profile matching karena metode profile matching telah banyak digunakan dalam berbagai bidang untuk sistem pendukung keputusan.
15.	Yulia Purwaningsih	Sistem Pendukung Keputusan Promosi Pejabat Struktural Melalui Diklat Kepemimpinan Iv Menggunakan Metode Profile Matching Studi Kasus Di PPPPTK Bahasa Jakarta	2020	Penelitian ini bertujuan mengembangkan sebuah sistem penunjang keputusan dalam proses promosi jabatan struktural untuk membantu pimpinan dalam mengambil keputusan secara tepat, cepat, dan sistematis; dan membuat basis data (database) pegawai untuk sistem penilaian kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah identifikasi masalah promosi jabatan pegawai PPPPTK Bahasa dengan menggunakan analisis deskriptif; analisis data masukan dari proses observasi, data kuesioner dan hasil wawancara; dan pengembangan perangkat lunak menggunakan model air terjun atau sering disebut dengan siklus kehidupan

				klasik, pendekatan yang sistematis dalam sekuensial.
--	--	--	--	--